

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión educativa y desempeño laboral docente en
la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en
Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión
Educativa

Autor:

Saavedra Cuellar, Otón

Asesor:

Nuñez Salas, Felix Bernabe

Chimbote - Perú

2019

ÍNDICE

	Pág.
Palabras clave	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
5. INTRODUCCIÓN	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	3
5.3. Problema	5
5.3.1. Problema general	6
5.3.2. Problemas específicos	6
5.4. Marco referencial	7
5.4.1. Gestión Educativa	7
5.4.1.1. Definición	7
5.4.1.2. Dimensiones de la Gestión Educativa	8
5.4.1.3. Procesos de la Gestión Educativa	10
5.4.1.4. Instrumentos de la Gestión Educativa	13
5.4.2. Desempeño laboral	14
5.4.2.1. Definición	14
5.4.2.2. Desempeño laboral docente	15
5.4.2.3. Dimensiones del desempeño laboral docente	16
5.4.2.4. Dimensiones específicas de la docencia	17
5.5. Hipótesis	18
5.5.1. Hipótesis general	18
5.5.2. Hipótesis específicas	18
5.6. Conceptualización y Operacionalización de variables	20
5.7. Objetivos	22

5.7.1. Objetivo general	22
5.7.2. Objetivos específicos	22
6. METODOLOGIA	23
6.1. Tipo de investigación	23
6.2. Diseño de investigación	23
6.3. Población y muestra	24
6.3.1. Población	24
6.3.2. Muestra	24
6.4. Técnicas e instrumentos de investigación	25
6.4.1. Escala de Gestión Educativa	25
6.4.2. Escala sobre Desempeño Laboral	27
7. RESULTADOS	29
7.1. Relación entre gestión educativa y el desempeño laboral docente	29
7.2. Relación entre Gestión educativa institucional, y desempeño laboral	32
7.3. Relación entre Gestión educativa pedagógica, y desempeño laboral	34
7.4. Relación entre Gestión educativa, administrativa, y desempeño laboral	36
7.5. Relación entre Gestión educativa comunitaria, y desempeño laboral.	38
7.6. Relación entre Gestión educativa ejecución, y desempeño laboral	40
7.7. Relación entre Gestión educativa de control, y desempeño laboral	42
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	45
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
10.1. Conclusiones	52
10.2. Recomendaciones	53
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

12. ANEXOS	57
Anexo 1. Matriz de consistencia	58
Anexo 2. Matriz de consistencia metodológica	59
Anexo 3. Escala de Gestión educativa	60
Anexo 4. Escala de Desempeño laboral docente	62
Anexo 5. Juicio de expertos	63
Anexo 6. Alfa de Cronbach Gestión educativa	69
Anexo 7. Alfa de Cronbach Desempeño Laboral	70

Palabra clave:

Tema	Gestión educativa – desempeño docente
Especialidad	Educación

Keywords:

Tema	Educational management - Teaching performance
Especialidad	Education

Líneas de Investigación:

Línea de Investigación	Área	Sub Área	Disciplina
Diseño y desarrollo curricular	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General

2.TÍTULO

Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello
Rojas de Huarochirí.

Educational management and performance teaching job in S.I. N ° 20553 Julio C.
Tello Rojas de Huarochirí.

3. RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí. En método, el estudio fue aplicada con diseño descriptivo-correlacional, no experimental de naturaleza transversal. La muestra se seleccionó de manera no aleatoria y estuvo constituida por 40 docentes de la Institución educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí, periodo 2017. Se utilizó como instrumentos la Escala de Gestión Educativa que comprende las dimensiones: Institucional, Pedagógica, Administrativa, Comunitaria, Ejecución y Control; y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados, indican que 52.5% de la muestra obtuvieron un nivel alto en desempeño laboral y en gestión educativa. En general existe relación alta y positiva ($r = 0,751$) entre gestión educativa y desempeño laboral docente; así mismo existe una relación alta positiva ($r = 0,711$) en la dimensión ejecución de gestión educativa y desempeño laboral; en tanto en las demás dimensión obtuvieron una relación moderada y positiva: institucional ($r = 0,558$), pedagógica ($r = 0,649$), administrativa ($r = 0,643$), comunitaria ($r = 0,509$) y control ($r = 0,556$) presentan relación con desempeño laboral docente. Se concluye, establecer un sistema de motivación e incentivación dirigido a los profesores, para mejorar el desempeño docente y su identificación con el cumplimiento del plan anual de trabajo.

4. ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between Educational Management and teacher work performance in Educational Institution No. 20553 "Julio César Tello Rojas" of Huarochirí. In method, the study was aplicative, descriptive-correlational, non-experimental design of transversal nature. The sample was selected in a non-random manner and was composed of 40 teachers from the Educational Institution No. 20553 "Julio César Tello Rojas" of Huarochirí, 2017. The Educational Management Scale was used as instruments, comprising the following dimensions: Institutional, Pedagogical, Administrative, Community, Execution and Control; and the Labor Performance Scale. The results indicate that 52.5% of the sample obtained a high level of work performance and educational management. In general there is a high and positive relationship ($r = 0.751$) between educational management and teaching work performance; Likewise, there is a highly positive relationship ($r = 0.711$) in the execution dimension of educational management and work performance; while in the other dimensions they obtained a moderate and positive relationship: institutional ($r = 0,558$), pedagogical ($r = 0,649$), administrative ($r = 0,643$), community ($r = 0,509$) and control ($r = 0,556$) present relationship with teacher work performance. It is concluded, to establish a system of motivation and incentivation directed to the professors, to improve the teaching performance and its identification with the fulfillment of the annual work plan.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Contreras (2016) al realizar la siguiente investigación: *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primaria, Red N° 08. UGEL 03*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08. UGEL 03; la población estuvo constituida por 51 docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población. El método empleado fue el hipotético deductivo y el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y el cuestionario de Desempeño Laboral, que brindaron información acerca del liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes en sus dimensiones. De acuerdo a los resultados, la investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

Martínez, Guevara y Valles (2016) realizaron una investigación denominada: El desempeño docente y la calidad educativa, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque inputs en el Sector educativo 25 de la región centro sur del estado de Chihuahua. El estudio realizado fue de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Los resultados consideran que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además que existe una correlación 0.578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro. Se concluye que no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

Mairena (2015) realizó un estudio sobre acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de Educación e Idiomas, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. El tipo de investigación fue correlacional de corte transversal, empleando la entrevista, lista de cotejo y cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 2 directores de Departamentos, 40 estudiantes, 6 coordinadores y 4 docentes noveles. Los resultados obtenidos fueron que el 50% de los estudiantes no están satisfechos con los contenidos brindados por los docentes noveles, por otra parte los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se realiza; no existen planes de acompañamiento y seguimiento para el fortalecimiento de la plana docente en formación. Se concluye que no existe una adecuada gestión de los contenidos en el proceso enseñanza aprendizaje, señalando que el dominio del contenido es un elemento esencial previo a la labor de enseñanza, donde el docente deber tener un nivel mínimo de dominio del contenido que se propone enseñar, el profesor necesita no sólo conocer o comprender, sino además saber también ejemplificar, contextualizar y aplicar los contenidos estudiados.

Espinosa (2014), ejecuto una investigación denominada: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio De Bachillerato, el cual tuvo como objetivo obtener información sobre el desempeño docente en la gestión. La investigación desarrollada fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo. La población estuvo conformada por 5 docentes de educación Básica Superior, año lectivo 2013 – 2014, con experiencia de 11 a 34 años. Se utilizó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente para evaluar cuatro dimensiones de gestión y un registro de observación de actividades en el aula. Los resultados indican que en el ámbito de gestión del aprendizaje, su fortaleza se encuentra en las actividades introductorias de la clase (86% docentes y

90% investigador) mientras que su mayor problema es la evaluación de los aprendizajes (32% docentes e investigador respectivamente). En relación a ello, se elaboró un proyecto de mejoramiento educativo en las asignaturas básicas.

Torres (2014). En su investigación titulada: *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. La investigación fue descriptiva correlacional, la muestra fue probabilística y estratificada y estuvo conformado por una población de 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo r de Pearson. El instrumento fue el cuestionario donde se aplicó los quintiles de la escala de Likert. Finalmente se determinó un nivel de significancia del 5% , por lo que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

Robalino y Taricuarima (2013) en su investigación titulada: *Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999. Yarinacocha – 2013*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente. La investigación fue no experimental; la muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 19 docentes. Como técnica se empleó una encuesta y como instrumento una lista de cotejo. Al contestar afirmativamente en ambas variables 10 docentes, se concluye que sí existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente entre los profesores de la Institución Educativa N° 64999 “Mundial” de Yarinacocha.

5.2. Justificación de la Investigación

El director como gerente educativo, debe estar consciente que el contexto educativo está cambiando constantemente, y por consiguiente se producen presiones que demandan nuevos métodos de enseñanza y manejo de grupo, nuevos recursos para el aprendizaje, e incluso nuevas formas de visualizar el proceso educativo. Cambios que en cierta forma, implican desarrollo, mejoras de la organización que debe crecer y desarrollarse lo cual es un proceso lento y gradual que conduce al conocimiento de sí mismo y de todas sus potencialidades. Razón por la cual es conveniente considerar que el papel de la dirección en el panorama de gestión educativa no puede ser descontextualizado, sino que se debe comprender como parte de un conjunto de relacionales ambientales, personales y organizativas que, combinadas, influyen en el buen funcionamiento de la institución educativa. Por tal motivo, el director como ente primordial de toda gestión educativa puede marcar una diferencia en el aprendizaje de los alumnos. Parece que es necesario un liderazgo que logre cambiar las doctrinas burocráticas por doctrinas dinámicas de mayor identidad, colaboración y compromiso; en definitiva, hacen falta líderes que faciliten el cambio, y al mismo tiempo reorganicen la organización. En este escenario, la solución parece ser la construcción de un modelo de gestión educativa y pedagógica que gire en torno a la abolición de formas privilegiadas y elitistas de liderazgo y su reemplazo por una opción que estimule el diálogo sobre la enseñanza y aprendizaje. En este sentido, el estudio es de singular importancia, dado que recogerá y suministrará.

Por estas razones, se deriva la importancia de esta investigación, la cual:

- Contribuirá a la aplicación de los criterios ya existentes acerca del tema, aportando nuevos datos sobre el estudio de gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente.
- Permitirá estudiar y conocer las diferentes formas de gestión educativa.
- Permitirá que otros investigadores puedan utilizar el presente estudio como aporte a futuras investigaciones de gestión educativa y su relación con la variable desempeño laboral docente.
- Permitirá la aplicación de este modelo a las diferentes instituciones de la región y del país.

5.3. Problema

La gestión en el ámbito educativo busca aplicar los principios generales de la educación, cuya finalidad no es teórica sino una disciplina práctica. (Ivancevich 1996). Del mismo modo Pérez (1998) considera la gestión educativa como el proceso mediante el cual los agentes educativos buscan determinar las acciones mediante la planificación, según los objetivos institucionales.

Por su parte, Arriaga (2008) sostiene que las comunidades educativas están en proceso de formación de personas transformando el pensamiento de los alumnos para actuar con sentido de responsabilidad y principios que les permita afrontar con éxitos los retos de la vida en una sociedad globalizada. En tal sentido, la gestión de las instituciones educativas tiene como factores fundamentales la dirección y conducción de todos los responsables de la educación de los estudiantes.

En las instituciones educativas de contextos rurales, la gestión educativa atraviesa por una serie de problemas que dificultan el cumplimiento del plan institucional. La lejanía de estas instituciones es una dificultad para establecer una coordinación rápida y fluida. Por otra parte, la gestión requiere de una voluntad participativa que muchas veces no sucede en estos ámbitos debido a diversidad de intereses que se ponen en contradicción dificultando el proceso de una buena marcha institucional.

La institución educativa Julio César Tello Rojas se encuentra ubicada en la Av. Santa Rosa Otra banda, sus paredes son de adobe su color es el azul eléctrico, con techo de calamina. En ella han estudiado grandes hombres, es la tierra del sabio Julio C. Tello. Pero el pueblo está a 8 horas de viaje de Lima es pura trocha no hay pista: Es una zona pobre y los pobladores se dedican al cultivo y cosecha de cebada, trigo, habas y papa.

En la mayoría de las instituciones educativas de la zona predomina un modelo de gestión autoritario por parte del alto nivel jerárquico de las instituciones educativas por parte de la dirección educativa que impone las directrices sin recoger los aportes de los docentes. En relación a ello, el director forma comisiones de trabajo, para la ejecución de los documentos de gestión educativa a través del PEI (Proyecto educativo institucional), PAT (Plan anual de trabajo), RI (Reglamento Interno); sin embargo, no se establece la adecuada coordinación y el trabajo en equipo para lograr resultados apropiados. Por otra parte, el director no supervisa a todos los docentes, sino a los que no tiene mucha afinidad.

En tales circunstancias, no se observa un buen clima institucional, porque el director tiene preferencias por un grupo de docentes, los profesores nombrados tienen su grupo de docentes así como los contratados tienen una afinidad casi excluyente. Así mismo, no se realizan las gestiones adecuadas para hacer obras en favor de la escuela. Tampoco se coordina con las autoridades de APAFA de la comunidad y para mejorar la educación. Ante situación se plantea el siguiente problema:

5.3.1. Problema general

¿Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?

5.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?
- b. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?

- c. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?
- d. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?
- e. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?
- f. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?

5.4. Marco referencial

5.4.1. Gestión educativa

5.4.1.1. Definición

Para Martí (2005), la Gestión Educativa es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo.

La UNESCO (2011), en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, sostiene que la gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas,

principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

5.4.1.2. Dimensiones de la Gestión Educativa

Según la UNESCO (2011), todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Esta distinción según la UNESCO permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión del servicio educativo, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. Considerando cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. Las cuales las enfocaremos desde las perspectivas propuestas por la UNESCO en el manual de gestión para directores de instituciones educativas:

a. Gestión institucional. De acuerdo a la UNESCO (2011) fundamenta: La gestión institucional permite contribuir a identificar las debilidades dentro del ámbito educativo, es decir las falencias, para poder fortalecer, asimismo se busca la participación de los agentes, en poder organizarse de manera adecuada para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, es decir acciones referidas a aspectos estructurales, distribución de tareas y la división de trabajo, uso de tiempo y de los espacios.

La gestión institucional, es importante porque permite promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la organización educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social.

Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen.

b. Gestión administrativa. De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta:

Dentro del ámbito educativo la gestión administrativa está basada en acciones y estrategias de dirección a nivel de recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, relacionada con todos los miembros de la organización educativa, para el cumplimiento de normas y supervisión de las funciones, con la finalidad favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje.

Este factor busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones positivas para lograr los objetivos de la Institución Educativa.

En síntesis, la administración permite que el personal que conforma la institución educativa tenga relación con los procesos de cumplimiento de normas y supervisión de acuerdo a las funciones de desempeño, considerando factores humanos, materiales y económicos, cuya finalidad es fortalecer y promover el cumplimiento de las normas establecidas.

c. Gestión pedagógica. Según la UNESCO (2011), la gestión pedagógica es el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

En síntesis, la gestión pedagógica configura el rol de los docentes de acuerdo a las prácticas y uso de dominios de planes y programas, asimismo dominio de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

d. Gestión comunitaria. La gestión comunitaria permite identificar y tomar decisiones frente aquellas debilidades, es decir necesidades, demandas y condiciones de acuerdo a la realidad educativa, asimismo se busca la participación activa de los directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.

De acuerdo a la UNESCO (2011), la gestión comunitaria tiene como finalidad las buenas relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

En síntesis, dentro del ámbito de gestión comunitaria, es necesario tomar iniciativas para realizar actividades o desarrollar programas que beneficien a la comunidad, y buscar la buena participación a nivel interior y exterior en forma conjunta.

5.4.1.3. Procesos de la Gestión Educativa

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa (Amarate, 2000), a fin de ofrecer un servicio de calidad, y

coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes (Álvarez, 1988).

Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión. Es así, que Walter Shewhart desarrolló una propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que W. Edwards Deming lo popularizó como el “Ciclo de Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR (PHVA). Este ciclo PHVA, al ser aplicado a cada uno de los procesos de la gestión educativa en sus cuatro dimensiones, asegurará un mejoramiento continuo hacia el logro de la calidad, teniendo en cuenta criterios como la relevancia, la pertinencia, la equidad, la eficacia y la eficiencia en la gestión educativa.

Es a través de la aplicación de este ciclo que la dirección de una institución educativa planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles. (Koontz et al., 1983; Chiavenato, 1999; Amarate, 2000). Las que a continuación se describen:

a. Planificación: La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Fuentes (1980), luego de revisar el aporte de diversos autores, define la planificación de la educación como un proceso sistemático, continuo y abierto que sirve para disponer formas de actuación aplicables a la educación. En esta fase, el director con su equipo decide qué hacer y determina el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

Cabe señalar que la planificación estratégica es un proceso basado en el análisis permanente tanto del medio externo como del ambiente interno de la Institución, lo que permite prever situaciones futuras, conocimientos o inconvenientes y adaptar a la institución para dar respuestas.

Para que el proceso de planificación se lleve a cabo con éxito, es necesario que contemos con los siguientes insumos, los que serán elaborados a partir del levantamiento de información de la realidad, que será registrada en instrumentos, permitirá priorizar las necesidades, y reconocer los intereses y expectativas de la población, de la comunidad en la que se encuentra la institución educativa: un diagnóstico de su realidad, la fijación de metas, las líneas de acción y los recursos.

b. Ejecución: Hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

Durante la ejecución, cobran vital importancia los procesos de organización de los recursos existentes, la división de las tareas, la toma de decisiones, así como la delegación de funciones. Hay que tener cuidado en no caer en la mecanización, ya que la delimitación excesiva de tareas puede conducir a la «super» especialización, y con ella, a la potenciación de una estructura vertical.

También es importante tener en cuenta que se puede caer en la rutinización de tareas, si su ejecución no goza de un suficiente marco de autonomía. La distribución de tareas no es sólo un proceso técnico, ya que se enlaza con las concepciones que se tienen de la organización y suele expresar las peculiaridades, tanto del modelo organizativo, como del sistema de funcionamiento adoptado.

c. Evaluación y Monitoreo: Verificar, esta etapa permite asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos.

Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

Actuar, implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas.

5.4.1.4. Instrumentos de la Gestión Educativa

a. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es un instrumento de gestión de la institución educativa a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del proyecto educativo nacional. Define la identidad de la institución educativa y ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional. Las cuales tiene como características: Ser accesible, general y generador, Participativo y Consensuado, Flexible, Abierto y Progresivo e Integral y Coherente.

b. Plan Anual de Trabajo (PAT)

Es un instrumento de gestión de corto plazo, en el que se plantean acciones y/o actividades que la comunidad educativa debe realizar para hacer posible que las propuestas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se hagan realidad progresivamente, año a año. Así se irán logrando los objetivos de la propuesta

pedagógica y de gestión del PEI. En ese sentido, se puede afirmar que se trata de un plan operativo.

c. Informe de Gestión Anual

Es un instrumento de gestión que se formula al finalizar el año escolar y permite la sistematización de los logros, avances y dificultades en la ejecución del Plan Anual de Trabajo, así como las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Es producto de la autoevaluación de la institución en los aspectos pedagógico, institucional, administrativo y comunitario. Se presenta a la comunidad educativa y autoridades en un documento que sintetiza la práctica y el quehacer de la institución educativa.

d. Proyectos de implementación o proyectos de mejoramiento educativo

Los Proyectos de Mejoramiento Educativo, PME, se constituyen en instrumentos de la gestión con el propósito de buscar soluciones a una necesidad o un problema específico de la Institución Educativa. Ponen en marcha el Proyecto Educativo Institucional (PEI) haciendo viable las propuestas pedagógica y de gestión. Entre estos tipos de proyectos se encuentran: Innovación Pedagógica, Capacitación y Formación De Personal, Construcción y Equipamiento, Investigación Educativa, Innovación Tecnológica y por último Desarrollo Institucional.

5.4.2. Desempeño laboral

5.4.2.1. Definición

Palaci (2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo

de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

El desempeño laboral según Robbins (2004), es uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Mientras que Chiavenato (2004) lo define como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituyendo la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Ghiselli (1998, citado por Quispe, 2015) sostiene que el desempeño laboral está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol, así como de las oportunidades para realizarse.

5.4.2.2. Desempeño laboral docente

Valdés (2006) señala que el desempeño de un docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Ser profesional de la docencia supone poseer un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias (Zabalza, 2008). De lo dicho, se requieren docentes con formación integral y que sean capaces de desempeñarse como promotores y agentes del cambio. De esta manera, el docente tiene que enfrentarse a la tarea de renovarse constantemente para crecer a nivel personal y

profesional e introducir cambios significativos en la práctica pedagógica (Sánchez & Teruel, 2004).

Según Orellana, Ramón y Bossio (2009), la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo.

Acevedo (2002) lo define como la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión, lo que hace, cómo enseña. Mientras que para Vidarte (2005), el desempeño docente no solo debe abarcar la capacidad de transmisión de conocimientos, sino también tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos.

5.4.2.3. Dimensiones del desempeño laboral docente

Letelier y et al (2008) presentan una propuesta para la evaluación del desempeño laboral docente. En donde establecen cuatro dimensiones específicas y actitudes-valores: Planificación docente, mediación de aprendizajes significativos, evaluación del aprendizaje, la integración de teoría y a la práctica y actitudes y valores. Estas dimensiones se señalan a continuación:

a. Dominio de contenidos. capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo.

b. Planificación Docente. Se refiere a la capacidad para definir adecuadamente la unidad de enseñanza- aprendizaje a impartir de acuerdo con el proyecto educativo, tanto en sus contenidos como en los métodos de enseñanza propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

c. Mediación de Aprendizajes. Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes.

d. Evaluación del Aprendizaje. Esta competencia implica la capacidad del docente de aplicar este como un proceso permanente de información y reflexión sobre los aprendizajes adquiridos por los estudiantes.

e. Integración de Teoría y Práctica. Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos teórico y práctico, aplicación de lo aprendido a nuevas situaciones, se fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana.

f. Actitudes y valores Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias.

En el Marco de Buen Desempeño Docente está acorde con la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, donde define las dimensiones del desempeño docente entre ellos tenemos:

5.4.2.4. Dimensiones específicas de la docencia

a. Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico –práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales: Enseñanza práctica, un sentido ético del educar y pedagógica.

b. Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

c. Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimientos de la realidad social y sus desafíos.

5.5. Hipótesis

5.5.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

5.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

H5: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

H6: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

5.6. Conceptualización y Operacionalización de variables

Variable X	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem
Gestión educativa La Gestión Educativa es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo.(Marti,2005)	Numero de respuestas en la Escala de Gestión Educativa	Institucional	Principio de autoridad. -Organización -Delegación de funciones. -División de trabajo.	3, 13, 18, 24
		Pedagogía	Proyecto curricular institucional. -Estrategias metodológicas Evaluación de los aprendizajes.	10, 16, 19, 21
		Administrativo	Cumplimiento de la normatividad. -Supervisión de las funciones. -Aspectos documentarios	1, 4, 9, 12
		Comunitaria	-Necesidades y demandas de la I.E. -Alianzas estratégicas. Comunicación institucional	2, 7, 8, 14
		Ejecución	Ejecución de proyectos.	6, 15, 20, 23
		Control	Cumplimiento de las normas	5, 11, 17, 22

Variable Y Desempeño laboral	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Items
El desempeño laboral es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Valdés (2006)	Respuestas emitidas hacia una escala de desempeño laboral por un grupo de docentes en consideración de cinco áreas de labores cotidianos: pedagógica, cultural, política, didáctica y valoral.	Satisfacción	-Sueldo -Tardanzas. -Satisfacción laboral	1,2,10
		Seguridad	-Seguridad laboral. -Medios de seguridad -Ambiente físico -Modificación ambiente físico	3,4,5,6
		Valoración y reconocimiento	-Valoración -Reconocimiento	7,8,9
		Trabajo en equipo	Relaciones laborales Unión	11,12
		Didáctica	Oportunidad a alumnos Relaciones democráticas Aclaraciones Dialogo horizontal	13,14,15,16,1 7,18

5.7. Objetivos

5.7.1. Objetivo general

Determinar la relación estadística entre gestión educativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

5.7.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación estadística entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
- b. Establecer relación estadística entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
- c. Identificar la relación estadística entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
- d. Establecer la relación estadística entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
- e. Identificar la relación estadística entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
- f. Establecer la relación estadística entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación por su finalidad es aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa de las variables gestión educativa y desempeño laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativa, en cuanto se usa técnicas estadísticas en la contratación de hipótesis. Es explicativa pues, en cierto grado, trata de especificar cuáles son las relaciones asociativas que pudieran existir entre las dimensiones de las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

6.2. Diseño de investigación

El diseño empleado fue el descriptivo-correlacional, no experimental, de naturaleza transversal. La investigación descriptiva busca especificar las características del fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) El propósito fue averiguar si existe correlación entre dos variables o factores y establecer el nivel de significatividad entre ambas. El carácter transversal corresponde a un estudio que utiliza un solo momento de análisis sobre el objeto investigado (Plutchik, 1994). Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para el análisis.

M: X-----dc-----Y

Donde:

M: Muestra de investigación.

X: Variable 1: Gestión educativa

Y: Variable 2: Desempeño laboral

dc: Diferencia entre grupos por cada componente.

6.3. Población y muestra

6.3.1. Población

La investigación estuvo constituida por una población de 44 docentes de la Institución educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí, periodo 2017.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes de la Institución educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí, periodo 2017.

Nivel	Docentes
Inicial	06
Primaria	12
Secundaria	26
Total	44

6.3.2. Muestra

El muestreo fue no aleatorio, por cuanto se trabajó con toda la población, sin embargo del total, solo 40 docentes entregaron las encuestas, quedando finalmente como muestra de estudio.

Tabla 2

Distribución de la muestra de docentes de la Institución Educativa Julio C. Tello Rojas de Huarochirí; 2017, según sexo.

Sexo	N	%
Masculino	18	45
Femenino	22	55
Total	40	100

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 3.

Distribución de la muestra de docentes de la Institución Educativa Julio C. Tello Rojas de Huarochirí; 2017, según nivel de enseñanza.

Nivel de enseñanza	N	%
Secundaria	24	60
Primaria	11	27.5
Inicial	5	12.5
Total	40	100

Fuente: Elaboración Propia.

6.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas empleadas para la recolección de datos fueron:

- Observación, permitió percibir y escuchar la problemática que se presenta en la población de estudio.
- Entrevista.
- Encuesta, el investigador recopiló los datos por medio de una escala previamente diseñado sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación.

6.4.1. Escala de gestión educativa

a. Ficha técnica

- Nombre: Escala de gestión educativa
- Autor: Otón Saavedra Cuellar
- Objetivo: Evaluar y analizar las seis dimensiones sobre gestión educativa en docentes.
- Ámbito de aplicación: Adultos
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo: 20 minutos
- Tipificación: 6 dimensiones: Institucional, Pedagógica, Administrativa, Comunitaria, Ejecución y control.

- Baremación: puntuación directa por cada dimensión de gestión laboral, percentiles.

La escala está constituida por 24 ítems y 6 dimensiones (Ver Tabla 2). De acuerdo a las normas técnicas la escala presenta 4 opciones: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Además los niveles de la gestión educativa (Ver Tabla 3) a través de los siguientes percentiles:

Tabla 4.

Distribución de los ítems en la escala de gestión educativa

Dimensiones	Ítems
Institucional	3, 13, 18, 24
Pedagógica	10, 16, 19, 21
Administrativa	1, 4, 9, 12
Comunitaria	2, 7, 8, 14
Ejecución	6, 15, 20, 23
Control	5, 11, 17, 22

Tabla 5

Nivel de la puntuación directa de la escala gestión educativa

	Bajo	Medio (Promedio)	Alto
Institucional	4 – 10	11 - 14	15 - 16
Pedagógica	5 – 11	12 - 15	16
Administrativa	6 – 9	10 - 13	14 - 16
Comunitaria	4 – 11	12 - 13	14 - 16
Ejecución	7 – 10	11 - 14	15 - 16
Control	4 – 8	9 - 12	14 - 16
Gestión educativa	24 – 50	51 - 70	71 - 96

b. Validez y confiabilidad

Para establecer la validez de tipo contenido se empleó el juicio de expertos, cuya evaluación fue realizada por tres profesionales pertenecientes a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, luego sus respuestas fueron sometidos a la prueba Binomial para establecer la concordancia entre los jueces.

Por consiguiente, se realizó la prueba piloto a 5 sujetos quienes reunían las mismas características de la muestra, luego se procesar dicha información se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento mediante el índice Alfa de Crombach (Alfa = 0,898). Luego de analizar los valores de cada ítem se determinó no eliminar ninguno, por tanto quedó con todos sus ítems la escala sobre gestión educativa, con un nivel de confianza de 89% (ver anexo 6).

6.4.2. Escala de desempeño laboral

- Nombre: Escala de desempeño laboral
- Autor: Otón Saavedra Cuellar
- Objetivo: Evaluar y analizar las cinco dimensiones sobre desempeño laboral en docentes.
- Ámbito de aplicación: Adultos
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo: 20 minutos
- Tipificación: 5 dimensiones: Pedagógica, Cultural, Política, Didáctica y Valoral
- Baremación: puntuación directa por cada dimensión de desempeño laboral, percentiles.

La escala está constituida por 18 ítems tipo Lickert y 5 dimensiones. De acuerdo a las normas técnicas la escala presenta 4 opciones: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Además se establece los niveles del desempeño laboral:

Tabla 6

Nivel de la puntuación directa de la escala gestión educativa

	Bajo	Medio	Alto
		(Promedio)	
Desempeño laboral	18 – 37	38 - 46	47 - 52

b. Validez y confiabilidad

Para establecer la validez de tipo contenido se empleó el juicio de expertos, cuya evaluación fue realizada por tres profesionales pertenecientes a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, luego sus respuestas fueron sometidas a la prueba Binomial para establecer la concordancia entre los jueces.

Por consiguiente, se realizó la prueba piloto a cinco sujetos quienes reunían las mismas características de la muestra, luego se procesar dicha información se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento mediante el índice Alfa de Crombach (Alfa = 0,814). Luego de analizar los valores de cada ítem se determinó no eliminar ninguno, por tanto quedó con todos sus ítems la escala sobre desempeño laboral, con un nivel de confianza de 81% (Ver anexo 7).

6.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En cuanto al procesamiento y análisis de datos del presente proyecto de investigación, se realizarán las siguientes técnicas:

- Se elaboró una base de datos.
- Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para lograr resultados confiables y sistemáticos.
- Se elaboraron tablas y gráficos respectivos para la interpretación de resultados.

7. RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados de 40 docentes quienes participaron en la investigación sobre gestión educativa y desempeño laboral, quienes laboran en la Institución Educativa Julio C. Tello Rojas de Huarochirí.

7.1. Relación entre gestión educativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas”

Tabla 7

Prueba de normalidad para las variables gestión educativa y desempeño laboral.

Dimensión	gl	Kolmogorov Smirnov	p
Institucional	40	,257	,000
Pedagógica	40	,241	,000
Administrativa	40	,206	,001
Comunitaria	40	,209	,000
Ejecución	40	,198	,000
Control	40	,254	,000
Gestión educativa	40	,110	,002
Desempeño laboral	40	,130	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para establecer si los datos presentan distribución normal, se aplicó la prueba Kolmogorov Smirnov, en caso el valor de los datos no presentan significancia ($p < 0,05$) y los datos son mayores a 0,05; entonces presenta distribución normal. Sin embargo, al analizar los datos del presente estudio, se resuelve que dichos datos no presentan distribución normal, por lo tanto se utilizaran estadísticos no paramétricos para una investigación correlacional, como el Rho de Spearman para el contraste de hipótesis (Tabla 7).

Tabla 8.

Nivel descriptivo de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	N	%	n	%	n	%
Gestión educativa								
Alto	2	5	7	17.5	21	52.5	30	75
Medio	0	0	1	2.5	7	17.5	8	20
Bajo	0	0	0	0	2	5	2	5
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se aprecia en la Tabla 8, el nivel descriptivo entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 52.5% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa como en desempeño laboral, 17,5% de la muestra obtuvieron un nivel alto en gestión educativa y un nivel medio en desempeño laboral (Gráfico 3).

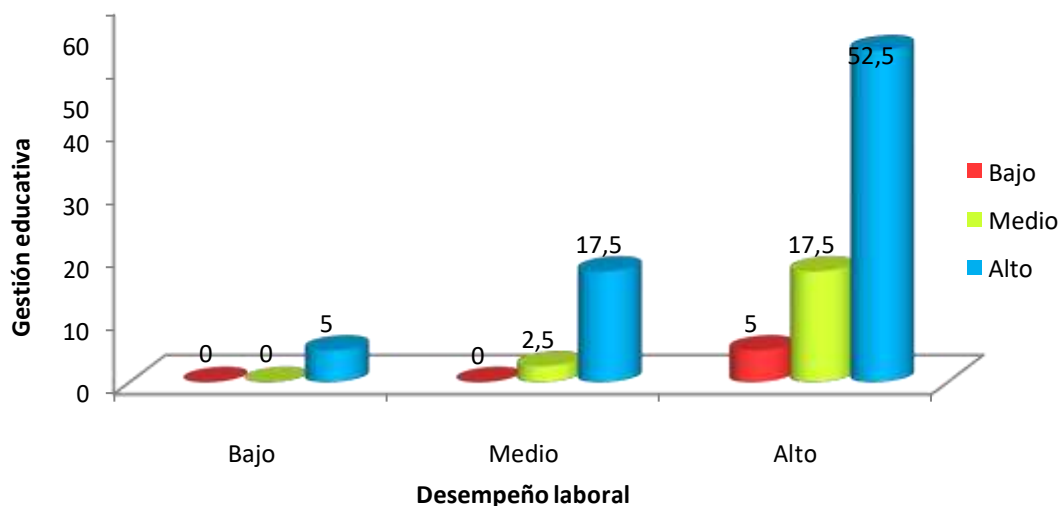


Gráfico 1. *Nivel descriptivo entre gestión educativa y desempeño laboral docente*

Tabla 9.

Nivel de correlación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa	,751**	,000
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Por su parte, en la Tabla 9, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,751$ lo cual indica que existe relación lineal alta, positiva entre gestión educativa y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 4, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

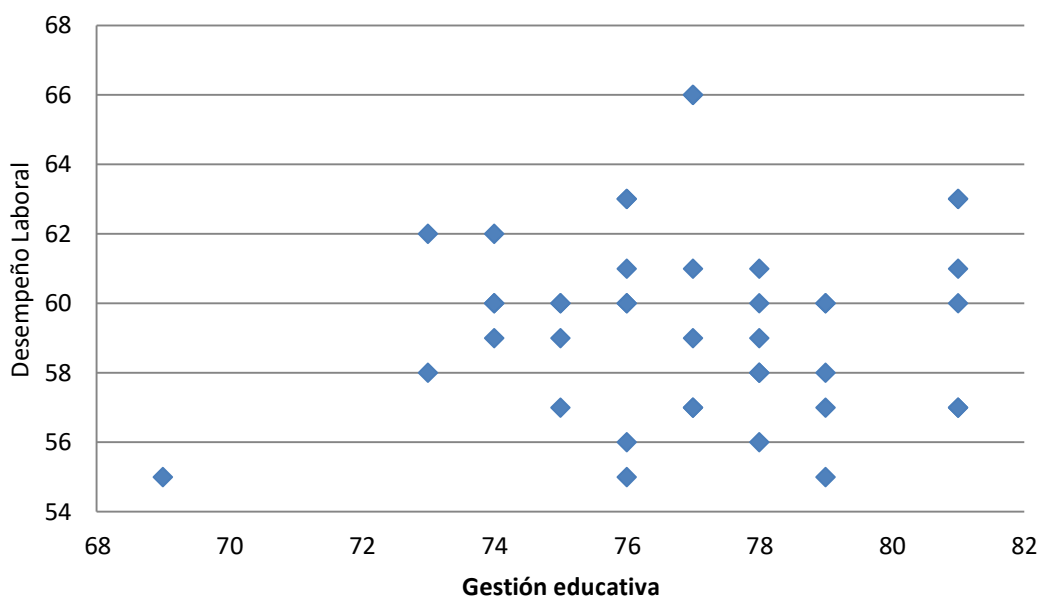


Gráfico 2. Nivel de correlación entre gestión educativa y desempeño laboral docente

7.2. Relación entre Gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral

Tabla 10.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral							
Gestión educativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
Institucional	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	2	5	6	15	20	50	28	70
Medio	0	0	2	5	10	25	12	30
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se observa en la Tabla 10, el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 50% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión institucional, como en desempeño laboral, por su parte 25% de la muestra obtuvieron un nivel medio en gestión educativa dimensión institucional y un nivel alto en desempeño laboral (Gráfico 5).

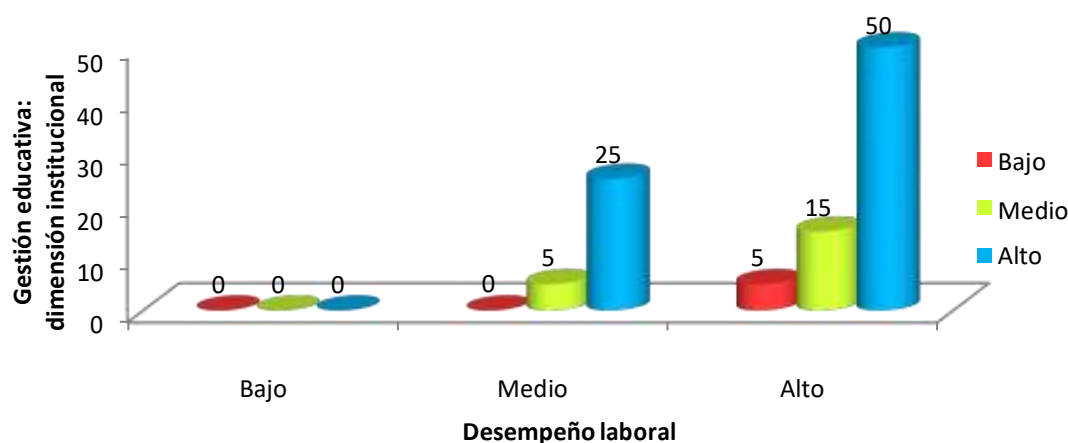


Gráfico 3. *Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente*

Tabla 11.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa		
Dimensión Institucional	,558**	,000
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 11, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,558$ lo cual indica que existe relación lineal moderada, positiva entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 4, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

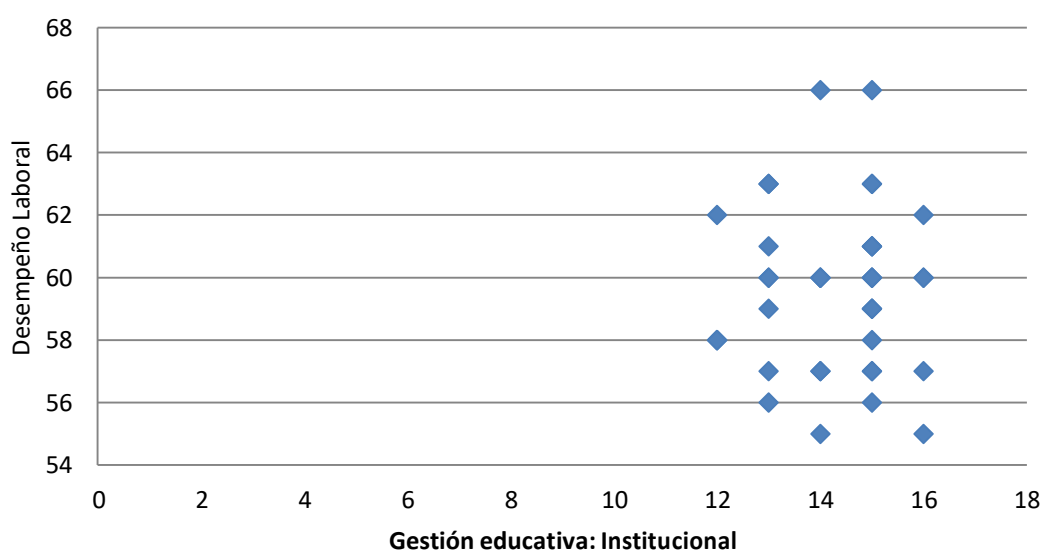


Gráfico 4. Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente

7.3. Relación entre Gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral

Tabla 12.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral							
Gestión educativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
Pedagogía	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	2	5	5	12.5	21	52.5	28	70
Medio	0	0	3	7.5	9	22.5	12	30
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se aprecia en la Tabla 12, el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 52.5% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión pedagogía, como en desempeño laboral, por su parte 22.5% de la muestra obtuvieron un nivel medio en gestión educativa dimensión pedagogía, y un nivel alto en desempeño laboral (Gráfico 5).

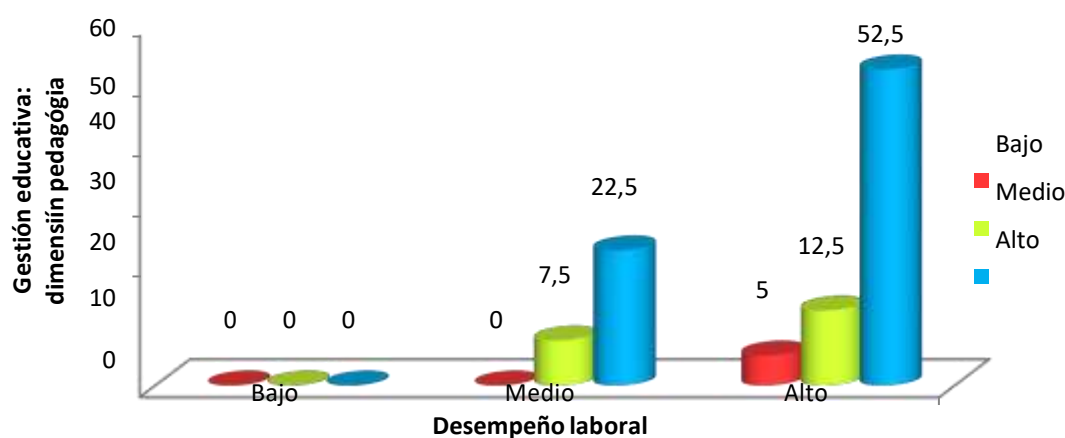


Gráfico 5. Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente.

Tabla 13.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa		
Dimensión Pedagogía	,649**	,000
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Se observa en la Tabla 13, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,649$ lo cual indica que existe relación lineal moderada, positiva entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 6, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

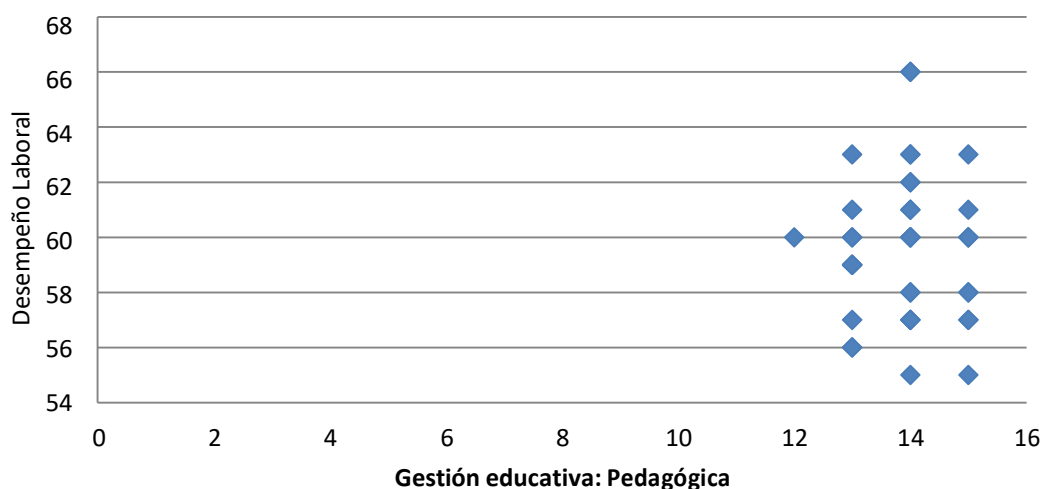


Gráfico 6. Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión pedagogía, y desempeño laboral docente

7.4. Relación entre Gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral

Tabla 14.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral							
Gestión educativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
Administrativa	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	1	2.5	4	10	10	25	15	37.5
Medio	1	2.5	4	10	20	50	25	62.5
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se aprecia en la Tabla 14, el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 25% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión administrativa, como en desempeño laboral, por su parte 50% de la muestra obtuvieron un nivel medio en gestión educativa dimensión administrativa, y un nivel alto en desempeño laboral.

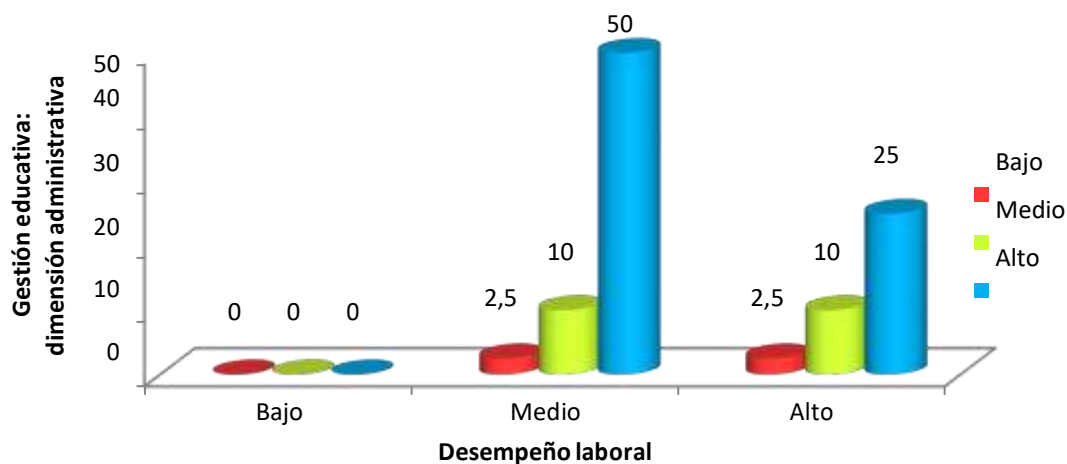


Gráfico 7. Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente

Tabla 15.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa		
Dimensión	,643**	,000
Administrativo		
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 15, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,643$ lo cual indica que existe relación lineal moderada, positiva entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 8, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

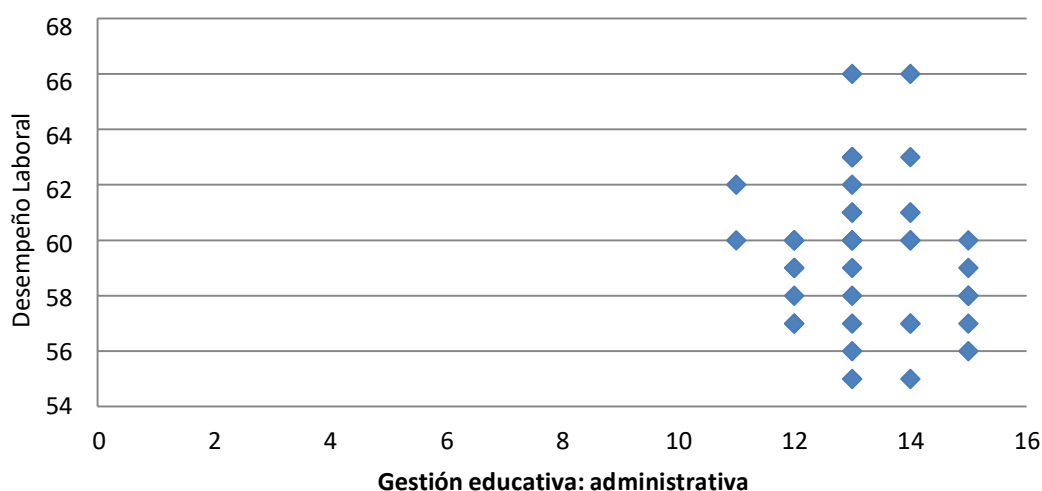


Gráfico 8. Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente

7.5. Relación entre Gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral

Tabla 16.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel Gestión educativa	Nivel Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Comunitaria	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	0	0	0	10	2	5	2	5
Medio	1	2.5	7	17.5	27	67.5	35	87.5
Bajo	1	2.5	1	2.5	1	2.5	3	7.5
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Por su parte en la Tabla 16, se observa el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 67.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa, dimensión

comunitaria, por su parte 17.5% de la muestra obtuvieron un nivel medio tanto en gestión educativa, dimensión comunitaria, como en desempeño laboral.

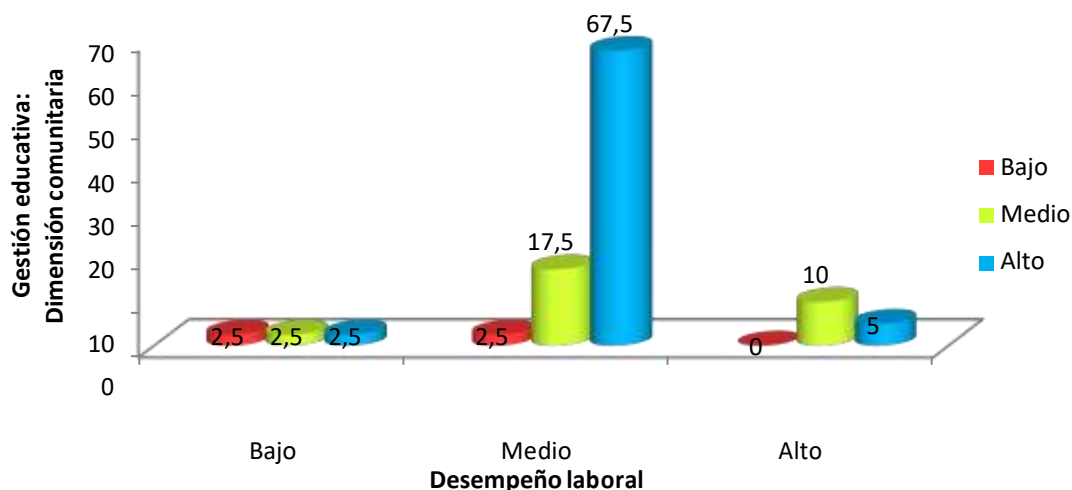


Gráfico 9. Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente

Tabla 17.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa	,509**	,000
Dimensión Comunitaria		
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Se observa en la Tabla 17, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,509$ lo cual indica que existe relación lineal moderada, positiva entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 10, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

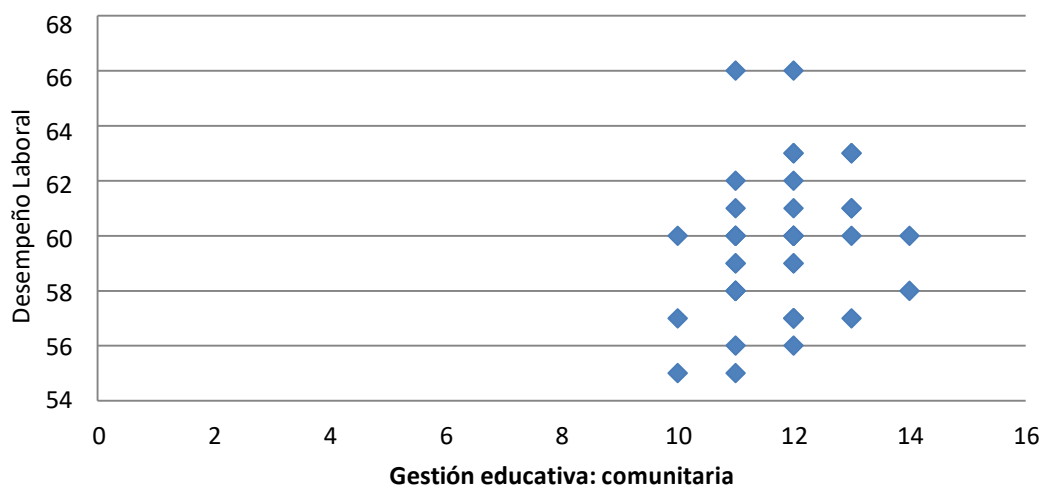


Gráfico 10. Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente

7.6. Relación entre Gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral

Tabla 18.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral							
Gestión educativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
Ejecución	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	0	0	3	7.5	5	12.5	8	20
Medio	2	5	5	12.5	21	52.5	28	70
Bajo	0	0	0	0	4	10	4	10
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se aprecia en la Tabla 18, el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 52.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa, dimensión ejecución, por

su parte 12.5% de la muestra obtuvieron un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión comunicación, como en desempeño laboral.

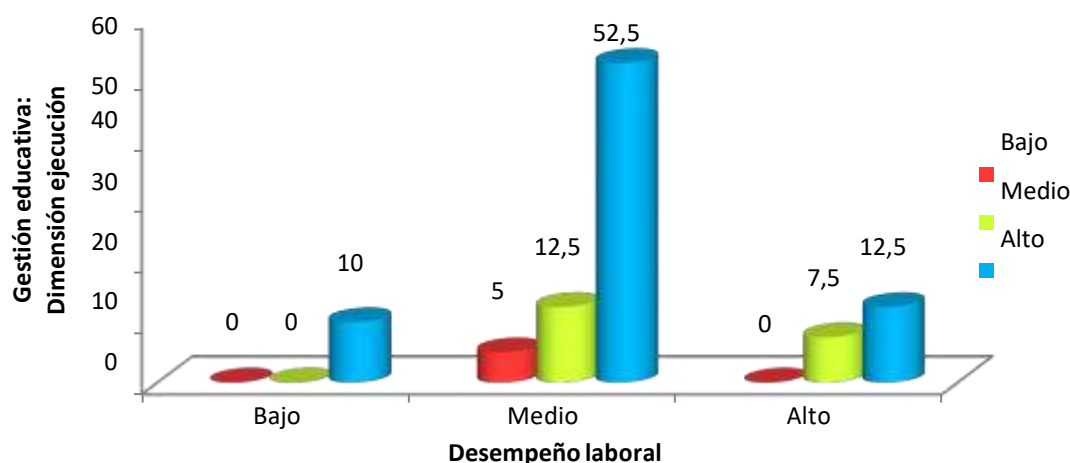


Gráfico 11. Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente.

Tabla 19.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	r	p
Gestión educativa		
Dimensión Ejecución	,711**	,000
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 19, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,711$ lo cual indica que existe relación lineal alta positiva entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente, tal como se

aprecia en el gráfico 12, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

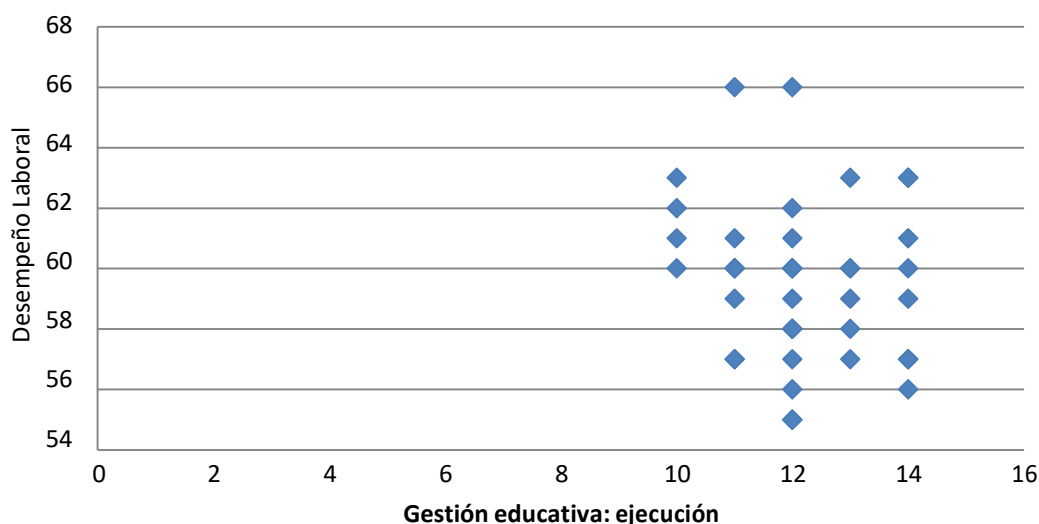


Gráfico 12. Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente

7.7. Relación entre Gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral

Tabla 20.

Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Nivel	Nivel Desempeño Laboral							
Gestión educativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
Control	n	%	N	%	n	%	n	%
Alto	0	0	1	2.5	1	2.5	2	5
Medio	2	5	7	17.5	29	72.5	38	95
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	8	20	30	75	40	100

Se observa en la Tabla 20, el nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio

César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. El 72.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa, dimensión control, por su parte 17.5% de la muestra obtuvieron un nivel medio en gestión educativa, dimensión control, como en desempeño laboral.

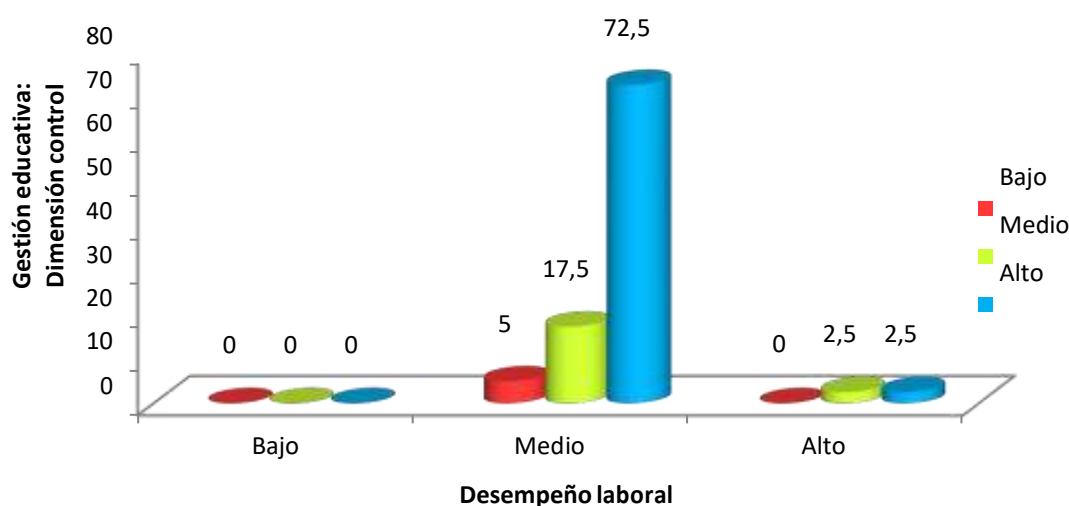


Gráfico 13. Nivel descriptivo entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente

Tabla 21.

Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

	Desempeño laboral	
	R	p
Gestión educativa		
Dimensión Control	,556	,000
n =	40	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Finalmente, en la Tabla 21, se observa que de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman, el p valor (Sig) es de 0,000 es menor que 0,05 por tanto presenta significancia entre ambas variables, además se obtuvo $r = ,556$ lo cual indica que

existe relación lineal moderada positiva entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente, tal como se aprecia en el gráfico 14, ambas variables aumentan favorablemente al tener una relación positiva.

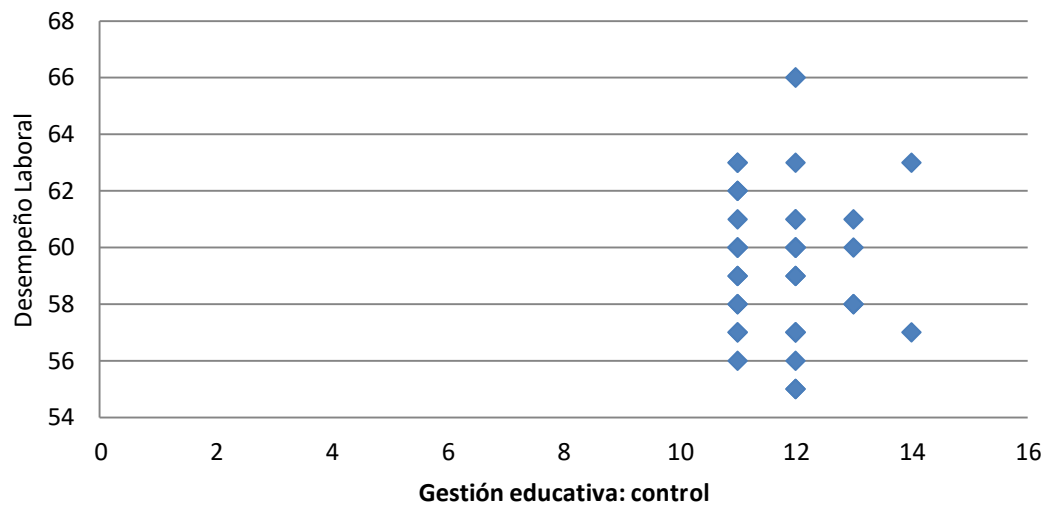


Gráfico 14. *Nivel de correlación entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente*

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan el análisis y la discusión de los resultados en relación con los datos obtenidos y los procesos relacionados a la gestión y el desempeño docente en el centro educativo N° 20553, “Julio César Tello Rojas”, Huarochirí; periodo 2017; así como a los aportes de otros investigadores a nivel nacional e internacional.

Es indudable que la presente investigación permite establecer que existe relación entre gestión educativa y desempeño docente; es decir, la gestión favorece o dificulta las relaciones interpersonales entre los docentes y la dirección del colegio. Es evidente que muchos de los problemas institucionales radican en el manejo económico y esto repercute en la infraestructura del colegio (porque está hecho de adobe provisionalmente; además fue fuertemente afectado por los huaycos en el 2017. La intención del director así como de los docentes que laboran en el centro educativo es optimizar su trabajo con los pocos recursos que tienen en el colegio así como les brindan el Ministerio de Educación. En ese sentido su desempeño laboral también se relaciona en cierta medida, a los recursos que presenta la institución, por ejemplo tener plumones para la pizarra para asignatura de matemáticas o tizas, reforzar el aprendizaje del alumno con videos relacionados al tema, entre otros problemas logísticos que pueden afectar en menor o mayor medida al desempeño laboral del docente.

a. Contraste de la Hipótesis general

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha: Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican un $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es alta y positiva entre

gestión educativa y desempeño laboral docente ($r = ,751$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en los datos descriptivos 52.5% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa como en desempeño laboral. Por lo tanto: Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

De manera similar en la investigación de Robalino y Taricuarima (2013) en su investigación titulada: Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999. Yarinacocha – 2013, los resultados indican que existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente entre los profesores de la Institución Educativa.

Por su parte Torres (2014) investigó sobre Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, se comprobó que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

b. Contraste de la Hipótesis específica 1

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha1: Existe relación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho1: No existe relación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican un $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es moderada y positiva entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente ($r = ,558$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia el 50% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión

institucional, como en desempeño laboral. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Por su parte en el estudio de Martínez, Guevara y Valles (2016) sobre desempeño docente y la calidad educativa. Los resultados indican que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además que existe una correlación directa y moderada ($r = 0.578$) entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos

c. Contraste de la Hipótesis específica 2

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha2: Existe relación entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho2: No existe relación entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es moderada y positiva entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente ($r = ,649$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia el 52.5% de docentes presentan un nivel alto tanto en gestión educativa, dimensión pedagogía, como en desempeño laboral. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

De manera contraria en la investigación de Mairena, E. (2015) sobre el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de Educación e Idiomas los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se

realiza; ya que no existen planes de acompañamiento y seguimiento el cual brinde herramientas para el fortalecimiento de la planta docente en formación; por otro lado la mayoría de estudiantes no están satisfechos con el desempeño de los docentes noveles. Por consiguiente no se maneja adecuadamente los contenidos en el proceso enseñanza aprendizaje, en tanto que el dominio del contenido es un elemento esencial y previo a la labor de enseñanza que el profesor debe dominar, además necesita no sólo conocer o comprender, también ejemplificar, contextualizar y aplicar los contenidos estudiados.

Si bien el desempeño laboral, implica que los docentes empleen estrategias innovadoras en el alumnado para el desarrollo de sus objetivos, según la UNESCO (2011) cuando hablamos de gestión educativa, tanto la institución educativa y los miembros que conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. De este modo la gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docente.

d. Contraste de la Hipótesis específica 3

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha3: Existe relación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho3: No existe relación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es moderada y positiva entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente ($r = ,643$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia el 50% de la muestra obtuvieron un nivel medio en gestión educativa dimensión administrativa, y

un nivel alto en desempeño laboral. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Tal como lo afirma la UNESCO (2011), que en toda Institución educativa el área administrativa engloba acciones y estrategias de dirección a nivel de recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, relacionada con todos los miembros de la organización educativa, para el cumplimiento de normas y supervisión de las funciones, con la finalidad favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje. En ese sentido su relación con el desempeño laboral es directa porque si se cumple a cabalidad las funciones administrativas el docente podrá desempeñarse mejor, facilitándole el poder llegar al objetivo de aprendizaje con el alumnado.

e. Contraste de la Hipótesis específica 4

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha4: Existe relación entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho4: No existe relación entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es moderada y positiva entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente ($r = ,509$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia el 67.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa, dimensión comunitaria. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión comunicación, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Contreras (2016) al realizar la siguiente investigación: Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primaria, Red N° 08. UGEL 03, la investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

f. Contraste de la Hipótesis específica 5

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha5: Existe relación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho5: No existe relación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es alta y positiva entre gestión educativa, dimensión comunicación, y desempeño laboral docente ($r = ,711$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia el 52.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Respecto a la gestión educativa, la ejecución implica realizar acciones conjuntas tanto la dirección como el personal de lo que ya este planificado, en ese sentido facilita la integración de estos autores tanto como de los padres de familia así como de los estudiantes. Esto implica el empleo de los recursos materiales como humanos y desarrollar programas y proyectos, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad, y un esquema de relaciones entre los actores y su entorno.

g. Contraste de la Hipótesis específica 6

Si p (Sig.) es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Ha6: Existe relación entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Ho6: No existe relación entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

Los resultados del Rho de Spearman, indican $p < 0,05$, es decir presentan significancia entre ambas variables, y cuya relación lineal es moderada y positiva entre gestión educativa, dimensión comunicación, y desempeño laboral docente ($r = ,556$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Además en la tabla de contingencia 72.5% de docentes presentan un nivel alto en desempeño laboral y un nivel medio en gestión educativa, dimensión control. Por tanto: Existe relación entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

1. Existe relación estadísticamente significativa entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
2. Existe relación moderada positiva entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
3. Existe relación moderada positiva entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
4. Existe relación moderada positiva entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
5. Existe relación moderada positiva entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
6. Existe relación alta positiva entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.
7. Existe relación moderada positiva entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

9.2. RECOMENDACIONES

1. Implementar un proceso de gestión educativa basado en la participación y colaboración entre todos los sujetos de la institución educativa, con el propósito de dinamizar las funciones en términos horizontales.
2. Capacitar al personal docente sobre su protagonismo en la dirección y conducción de la institución educativa mediante grupos de trabajo que faciliten la consecución de las metas referidas a las áreas: Institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, ejecución y control.
3. Realizar trabajos de investigación sobre el estilo de conducción de directores sobre la institución educativa bajo su responsabilidad en la provincia de Huarochirí, para establecer criterios homogéneos y democráticos en el desarrollo de las actividades administrativas y académicas en todas las instituciones educativas de la jurisdicción.
4. Establecer un sistema de motivación e incentivación dirigido a los profesores, para mejorar el desempeño docente y su identificación con el cumplimiento del plan anual de trabajo.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- Álvarez, M. (1988). *El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión*. Madrid: Popular.
- Amarate, A. (2000). *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, Dificultades y perspectivas*. México: Ed. Humanistas.
- Bittel. (2000). *Administración de Personal*. México: Mc. Graw Hill
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc. Graw Hill,
- Contreras, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primaria, Red N° 08. UGEL 03*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio De Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis para optar el título de Licenciada en Ciencias de la Educación. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Fuentes, P. (1986). Hacia un concepto de planificación de la educación. *Anales de pedagogía*, 4 (1): p. 89-102.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill: México.
- Ivancevich, et al. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Colombia: IRWIN.
- Kerlinger, F. (2003). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: Manual Moderno.

- Koontz, H. y otros. (1982). *Elementos de administración*. México: McGraw Hill.
- Letelier, M., et. Al (2008). *Evaluación del desempeño docente*. Fondo de desarrollo institucional MENEDUC.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de Educación e Idiomas*. Tesis para optar el título de Maestría en Administración y Gestión de la Educación. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12 (6), p. 123-134.
Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- Orellana G., Ramón, M. y Bossio S. (2009), Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación. Recuperado de: http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Pérez, A. (2014). Enfoques de gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educación y Educadores*, 17 (2), p.357-369.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad nacional José María Arguedas.
- Robalino, N. y Taricuarima, R. (2013). *Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999. Yarinacocha – 2013*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Educación Primaria. Universidad Nacional de Ucayali, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. Prentice Hall. México.

- Sánchez, M. y Teruel, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado* .18 (2), p.137-151.
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú. *Comunicación*, 6 (1): 20 – 29. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
- Valdés, V. (2006). *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio. 2da. ed.* Madrid: Ed. Lexis
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS	MARCO REFERENCIAL
Gestión educativa y Desempeño Laboral Docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí.	<p>Problema general ¿Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?</p> <p>Problemas específicos a. ¿Existe relación entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017? b. ¿Existe relación entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017? c. ¿Existe relación entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017? d. ¿Existe relación entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017? e. ¿Existe relación entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017?</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.</p> <p>Hipótesis específicas. Hipótesis 1. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. Hipótesis 2. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. Hipótesis 3. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. Hipótesis 4. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. Hipótesis 5. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. Hipótesis 6. Existe relación estadística entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa.</p> <p>Dimensión Institucional Pedagógica Administrativa Comunitaria Ejecución Control</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones: Pedagógica Cultural Política Didáctica Valoral</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre gestión educativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.</p> <p>Objetivos Específicos. a. Identificar la relación significativa entre gestión educativa, dimensión institucional, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017th. b. Establecer relación significativa entre gestión educativa, dimensión pedagógica, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. c. Identificar la relación significativa entre gestión educativa, dimensión administrativa, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. d. Establecer la relación significativa entre gestión educativa, dimensión comunitaria, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. e. Identificar la relación significativa entre gestión educativa, dimensión ejecución, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017. f. Establecer la relación significativa entre gestión educativa, dimensión control, y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553, “Julio Cesar Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.</p>	<p>Gestión Educativa. Definición. Dimensiones. Procesos. Instrumentos.</p> <p>Desempeño Laboral. Definición. Características Dimensiones.</p>



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCIÓN DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN
ANEXO 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA DE LAS INVESTIGACIÓN

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Descriptivo	Descriptivo-correlacional	La investigación estuvo constituida por una población de 44 docentes de la Institución educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí, periodo 2017. Mientras que la muestra fue de 40 docentes.	<ul style="list-style-type: none">- Observación.- Entrevista.- Escala de Gestión Educativa.- Escala de Desempeño Laboral.	Validez por Jueces Expertos Confiabilidad: prueba piloto



ANEXO 3

ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA

I. INSTRUCCIONES: Con la finalidad de conocer la problemática en gestión educativa de la Institución Educativa “Julio C. Tello Rojas” del distrito de Huarochirí para que en base a ello implementar las acciones estratégicas de orden académico, solicitamos a usted brindarnos información verdadera sobre las 24 preguntas que a continuación se le formularán, para ello marque con un X en la pregunta y peso correspondiente los cuales están ponderadas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
S	CS	AV	N

II. DATOS PERSONALES:

SEXO:.....EDAD:.....GRADO DE ESTUDIO:

UGEL QUE PERTENECE:

N°	Ítems	S	CS	AV	N
1.	El director de la Institución Educativa es el que dirige y da órdenes.				
2.	El director de la Institución Educativa da confianza a los docentes y personal administrativo.				
3.	El director de la Institución Educativa solicita opinión a sus docentes y personal administrativo				
4.	El director motiva al personal que labora en la Institución Educativa.				
5.	El director cuenta con mecanismos de control de la Institución Educativa.				
6.	El director establece mecanismos de trabajo para lograr los objetivos de los planes estratégicos.				
7.	El director de la Institución Educativa permite a sus empleados que den opiniones.				
8.	El director muestra interés en la comunicación con sus empleados.				
9.	El director de la Institución Educativa delega funciones a sus docentes.				
10.	El director muestra interés en la motivación de sus docentes.				

11.	La Institución Educativa cuenta con medidas disciplinarias. (Reglamento Interno)				
12.	El director de la institución educativa cuenta con objetivos y metas establecidas de acuerdo a los planes estratégicos.				
13.	El director consulta a sus empleados para tomar decisiones.				
14.	El director informa al personal de los acontecimientos en la institución.				
15.	El director permite que el personal participe en la toma de decisiones en la institución educativa.				
16.	El director permite a su personal que participe en reuniones de motivación.				
17.	El director permite que el personal implemente medidas de control.				
18.	El director coordina los procesos de planeación con el personal.				
19.	El director confía en su personal de su institución educativa.				
20.	El director comunica constantemente y oportunamente las decisiones tomadas en la organización.				
21.	El director delega responsabilidades a sus trabajadores.				
22.	El director cuenta con procesos de control adecuados en la organización.				
23.	El director apoya la ejecución de actividades en el personal docente y administrativo.				
24.	El director planifica y plantea objetivos y los logros, tomando en cuenta las opiniones del personal.				



ANEXO 4

ESCALA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

I. INSTRUCCIONES: Con la finalidad de conocer la problemática en desempeño laboral docente de la Institución Educativa “Julio C. Tello Rojas” del distrito de Huarochirí para que en base a ello implementar las acciones estratégicas de orden académico, solicitamos a usted brindarnos información verdadera sobre las 18 preguntas que a continuación se le formularán, para ello marque con un X en la pregunta y peso correspondiente los cuales están ponderadas.

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
S	CS	AV	N

II. DATOS PERSONALES:

SEXO: **EDAD:** **GRADO DE ESTUDIO:**

UGEL QUE PERTENECE:

N°	Ítems	S	CS	AV	N
1.	Te sientes satisfecho con el sueldo que recibes.				
2.	Te descuentan por tardanzas, o faltas e inasistencias en el trabajo.				
3.	La seguridad laboral que tiene la institución es constante.				
4.	Conoces cuales son los medios de seguridad que cuenta la institución.				
5.	Consideras que el ambiente físico es adecuado en la institución.				
6.	Consideras en que se debe modificar los ambientes físicos de trabajo en la institución.				
7.	Te sientes valorado por la institución con el trabajo que realizas.				
8.	La institución valora el trabajo de sus empleados.				
9.	Identificas tus potenciales en el desarrollo de tu trabajo y lo reconoce la institución.				
10.	Te sientes satisfecho con el reconocimiento de tu labor en la institución.				
11.	Trabajas siempre en equipo.				
12.	Fomentas la unión entre colegas para la realización de los trabajadores.				
13.	El docente da oportunidades a sus estudiantes para que puedan mejorar en sus aprendizajes.				
14.	El docente valora el esfuerzo de sus estudiantes y padres de familia.				
15.	El docente es constante en sus orientaciones a sus estudiantes.				
16.	El docente es democrático y toma en cuenta la opinión de sus estudiantes y padres de familia.				
17.	El docente ayuda al estudiante aclarar sus dudas en los inconvenientes que pueda tener.				
18.	El docente toma la iniciativa, de apoyar en las dificultades que pueda tener el estudiante a través del diálogo.				



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN DE
POSTGRADO EN EDUCACIÓN**

ANEXO 5.

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES

1. 1. Título del proyecto.

Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí – 2017.

1.2. Investigador.

Otón Saavedra Cuellar

1.3. Objetivo.

Determinar la relación entre gestión educativa y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

1.4. Hipótesis.

Existe relación entre gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 20553, “Julio César Tello Rojas” – Huarochirí; 2017.

1.5. Características de la población.

La investigación estuvo constituida por una población de 44 docentes de la Institución educativa N° 20553 “Julio César Tello Rojas” de Huarochirí, periodo 2017.

1.6. Tamaño de la muestra.

El muestreo fue no aleatorio, por cuanto se trabajó con toda la población, sin embargo del total, solo 40 docentes entregaron las encuestas, quedando finalmente como muestra de estudio.

1.5. Nombre del instrumento.

Escala de Gestión educativa
Escala sobre Desempeño Laboral

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y apellidos

Luis Cordova Gonzales
Gorqui Castillo Gomez
Luis Alberto Diaz Hamada

2.2. Profesión y/o grado académico.

Doctor

2.3. Institución donde labora.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

2.4. Experiencia en investigación.

20 años

2.5. Cargo actual que tiene.

Docente de Pre y Post Grado

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN ESCALA GESTIÓN EDUCATIVA

VARIABLE	Dimensión	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Existe coherencia con respecto a la variable		Existe coherencia con respecto a las dimensiones		Existe coherencia con respecto a los indicadores		
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Educativa	Institucional	3. El director de la Institución Educativa solicita opinión a sus docentes y personal administrativo	X		X		X		X		
		13. El director consulta a sus empleados para tomar decisiones.	X		X		X		X		
		18. El director coordina los procesos de planeación con el personal.	X		X		X		X		
		24. El director planifica y plantea objetivos y los logros, tomando en cuenta las opiniones del personal.	X		X		X		X		
	Pedagógica	10. El director muestra interés en la motivación de sus docentes.	X		X		X		X		
		16. El director permite a su personal que participe en reuniones de motivación.	X		X		X		X		
		19. El director confía en su personal de su institución educativa.	X		X		X		X		
		21. El director delega responsabilidades a sus trabajadores.	X		X		X		X		
	Administrativa	1. El director de la Institución Educativa es el que dirige y da órdenes.	X		X		X		X		
		4. El director motiva al personal que labora en la Institución Educativa.	X		X		X		X		

		9. El director de la Institución Educativa delega funciones a sus docentes.	X		X		X		X		
		12. El director de la institución educativa cuenta con objetivos y metas establecidas de acuerdo a los planes estratégicos	X		X		X		X		
	Comunitaria	2. El director de la Institución Educativa da confianza a los docentes y personal administrativo.	X		X		X		X		
		7. El director de la Institución Educativa permite a sus empleados que den opiniones.	X		X		X		X		
		8. El director muestra interés en la comunicación con sus empleados.	X		X		X		X		
		14. El director informa al personal de los acontecimientos en la institución	X		X		X		X		
	Ejecución	6. El director establece mecanismos de trabajo para lograr los objetivos de los planes estratégicos.	X		X		X		X		
		15. El director permite que el personal participe en la toma de decisiones en la institución educativa.	X		X		X		X		
		20. El director comunica constantemente y oportunamente las decisiones tomadas en la organización.	X		X		X		X		
		23. El director apoya la ejecución de actividades en el personal docente y administrativo.	X		X		X		X		
	Control	5. El director cuenta con mecanismos de control de la Institución Educativa.	X		X		X		X		
		11. La Institución Educativa cuenta con medidas disciplinarias. (Reglamento Interno)	X		X		X		X		
		17. El director permite que el personal implemente medidas de control.	X		X		X		X		
		22. El director cuenta con procesos de control adecuados en la organización.	X		X		X		X		

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN ESCALA DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
		Redacción clara y precisa		Existe coherencia con respecto a la variable		Existe coherencia con respecto a las dimensiones		Existe coherencia con respecto a los indicadores		
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	1. Te sientes satisfecho con el sueldo que recibes.	X		X		X		X		
	2. Te descuentan por tardanzas, o faltas e inasistencias en el trabajo.	X		X		X		X		
	3. La seguridad laboral que tiene la institución es constante.	X		X		X		X		
	4. Conoces cuales son los medios de seguridad que cuenta la institución.	X		X		X		X		
	5. Consideras que el ambiente físico es adecuado en la institución.	X		X		X		X		
	6. Consideras en que se debe modificar los ambientes físicos de trabajo en la institución.	X		X		X		X		
	7. Te sientes valorado por la institución con el trabajo que realizas.	X		X		X		X		
	8. La institución valora el trabajo de sus empleados.	X		X		X		X		
	9. Identificas tus potenciales en el desarrollo de tu trabajo y lo reconoce la institución.	X		X		X		X		
	10. Te sientes satisfecho con el reconocimiento de tu labor en la institución.	X		X		X		X		
	11. Trabajas siempre en equipo.	X		X		X		X		
	12. Fomentas la unión entre colegas para la realización de los trabajadores.	X		X		X		X		

	13. El docente da oportunidades a sus estudiantes para que puedan mejorar en sus aprendizajes.	X		X		X		X		
	14. El docente valora el esfuerzo de sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X		
	15. El docente es constante en sus orientaciones a sus estudiantes.	X		X		X		X		
	16. El docente es democrático y toma en cuenta la opinión de sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		X		
	17. El docente ayuda al estudiante aclarar sus dudas en los inconvenientes que pueda tener.	X		X		X		X		
	18. El docente toma la iniciativa, de apoyar en las dificultades que pueda tener el estudiante a través del diálogo.	X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
Es conforme

Lugar y fecha

Lima 26 de Junio del 2017



ANEXO 6

ALPHA DE CROMBACH DE LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	74,00	5,026	,758	,844
ítem2	73,95	6,100	,728	,884
ítem3	74,05	5,023	,692	,710
item4	74,13	5,138	,897	,703
item5	75,55	5,485	,824	,791
item6	74,90	5,169	,878	,720
item7	74,83	5,738	,828	,734
item8	74,60	5,785	,745	,715
item9	73,65	5,105	,837	,896
item10	73,43	4,969	,726	,847
item11	73,13	5,446	,900	,749
item12	73,50	5,897	,891	,892
item13	73,18	5,174	,822	,818
item14	73,35	4,900	,896	,877
item15	73,33	4,943	,788	,766
item16	73,35	6,285	,880	,820
item17	73,48	5,589	,865	,867
item18	73,43	5,276	,822	,854
item19	73,78	5,820	,854	,874
item20	73,53	4,666	,849	,843
item21	74,03	4,333	,837	,824
item22	74,55	4,305	,819	,859
item23	74,60	5,374	,879	,819
item24	73,60	6,041	,824	,740



ANEXO 7

ALPHA DE CROMBACH DE LA ESCALA DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	57,55	6,921	,716	,836
ITEM2	56,25	5,731	,835	,741
ITEM3	56,10	5,938	,811	,817
ITEM4	56,10	6,656	,833	,700
ITEM5	56,50	7,026	,874	,888
ITEM6	56,05	7,331	,740	,788
ITEM7	55,90	6,554	,760	,762
ITEM8	56,30	7,600	,703	,842
ITEM9	56,00	7,487	,802	,791
ITEM10	56,20	5,908	,870	,706
ITEM11	55,70	6,882	,739	,790
ITEM12	56,10	6,554	,740	,868
ITEM13	56,35	6,079	,740	,715
ITEM14	56,30	6,267	,885	,716
ITEM15	56,00	6,359	,723	,836
ITEM16	56,00	6,974	,717	,827
ITEM17	56,80	5,190	,879	,707
ITEM18	57,00	5,538	,869	,896